

**GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DI RUMAH
SAKIT OLAHRAGA NASIONAL JAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi star I
pada jurusan S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan**

**Oleh :
MUHLIS SETYA BUDI
J210.131.035**

**PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DI
RUMAH SAKIT OLAHRAGA NASIONAL JAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MUHLIS SETYA BUDI

J210.131.035

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh:

Dosen

Pembimbing



Endang Zulaicha Susilaningsih, S.Kp., M.Kep.

HALAMAN PENGESAHAN



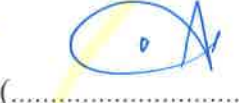
GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DI RUMAH SAKIT OLAHRAGA NASIONAL JAKARTA

Disusun Oleh :

MUHLIS SETYA BUDI
J210.131.035

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 16 Desember 2017,
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Keperawatan pada Program Studi Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan,
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Susunan Dewan Penguji

1. Endang Zulaicha Susilaningsih, S.Kp., M.Kep. ()
2. Beti Kristinawati, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.KMB ()
3. Dian Hudiyawati, S.Kep., Ns., M.Kep. ()

Surakarta, 21 Desember 2017

Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dekan,



Dr. Mutafazimah, SKM., M.Kes

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 16 Desember 2017



Muhlis Setya Budi
J210131035

GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DI RUMAH SAKIT OLAHRAGA NASIONAL JAKARTA

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi menjadi kunci keberhasilan berjalannya organisasi. Tidak seimbangnya perbandingan jumlah perawat dengan pasien yang dirawat dapat mengakibatkan kualitas pelayanan dan dokumentasi kurang. Tetapi tidak semua perawat terpengaruh dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional. Desain penelitian lapangan (field research) dengan rancangan deskriptif pada seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Olahraga Nasional sebanyak 45 orang dengan teknik total sampling. Analisis data penelitian menggunakan deskriptif analitik dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden sebagian besar berusia 30-40 tahun (64,4%), berjenis kelamin perempuan (60,0%), berpendidikan D3 Keperawatan (93,3%) dan mempunyai masa kerja antara 2-5 tahun (80%) dan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang rata-rata pada gaya kepemimpinan direktif sebesar 23,18, konsultatif sebesar 16,71, partisipatif sebesar 21,29 dan delegatif sebesar 17,64, berarti sebagian besar gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional tergolong gaya kepemimpinan direktif (51,5%).

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kepala ruang, Direktif.

ABSTRACT

The leadership style adopted by an organization becomes a key to the success of the operation of the organization. Not the share of the number of comparisons of nurses with patients being treated may result in service quality and less documentation. But not all nurses are affected with a leadership style that is applied by the head space. The goal of research to figure out the image of the leadership style of head room in the hospital is a national sport. The design of the research field (field research) with descriptive design on all nurses who work in hospitals as much as 45 national sports people with total sampling techniques. Data analysis using descriptive analytic study with research results indicate that characteristics of the respondents mostly aged 30-40 years (64.4%), women-sex (60.0%), educated D3 (93.3%) and Nursing has working period between 2-5 years (80%) and leadership style that owned the head space of the average on the leadership style of the directive of 23.18 of consultative 16.71, participatory amounted to 21.29 and delegatif amounted to 17.64, meaning most style the leadership of the Chief owned space in the hospital belongs to the national sports leadership style direktif (51.5%).

Keywords: Leadership style, Head space, Directive.

1. PENDAHULUAN

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan institusi Rumah Sakit untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Dalam perubahan Istitusi Rumah Sakit baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu ini tidak dapat dikatakan mudah, karena harus melalui sesuatu proses. Pemimpin dianggap sebagai panutan dalam berorganisasi, sehingga dengan perubahan harus dimulai dari tingkat paling atas (pemimpin). Untuk itu, dalam berorganisasi perlu pemimpin yang baik yang mampu memotivasi perawat dalam Institusi Rumah Sakit sebagai penggerak perubahan dalam melakukan suatu tindakan.

Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008). Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan Hersey mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja (Nursalam, 2011).

Seorang pemimpin harus mampu dan cakap dalam mengutarakan ide atau gagasan, baik secara lisan maupun tulisan. Ini penting bagi pemimpin untuk dapat mendorong kemajuan bawahan, memberikan ataupun menerima bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama. Seorang pemimpin harus memberikan petunjuk-petunjuk, mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan gagasan dan menerima saran-saran. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang dengan berbagai ragam sifat-sifatnya, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan di bawah kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus pandai mengadakan pendekatan terhadap orang-orang dan menghargai pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan orang lain. Sedangkan kemampuan teknis diperlukan

karena dengan memiliki kemampuan ini seorang pemimpin akan lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya (Swansburg, 2010).

Terdapat perbedaan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang manajer dengan manajer lain dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Mintogoro (dalam Nursalam, 2011) mengatakan bahwa secara umum gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis, dan gaya kepemimpinan bebas tindak (*laissez faire*). Masing-masing gaya kepemimpinan tersebut mempunyai ciri tertentu. Gaya yang diterapkan oleh seorang kepala ruang dapat menjadi penilaian tersendiri oleh para perawat dan bahkan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat.

Rumah Sakit Olahraga Nasional ini milik pemerintah pusat Kementerian Pemuda dan Olahraga, dengan memiliki 6 ruang perawatan yaitu Rawat Inap, ICU, IGD, VK, OK, IRJ/Poli, serta dengan mengedepankan beberapa ruangan khusus seperti sport science dan rehabilitasi medik. Rumah sakit tersebut memiliki tenaga kerja perawat sebanyak 51 orang perawat dengan pendidikan dari D3 keperawatan dan beberapa lulusan S1 keperawatan serta didukung 4 orang dokter spesialis tetap, 9 dokter spesialis tamu dan 25 orang dokter umum.

Berdasarkan hasil wawancara selama satu minggu dengan 5 orang staf pelaksana, 2 staf menyatakan kepala ruang pernah meminta untuk membantu menyelesaikan tugas kelengkapan dokumentasi pada saat kondisi jaga atau waktu sibuk. Jumlah yang kurang seimbang antara perawat jaga dengan jumlah pasien yang banyak hingga 10 pasien, sehingga masalah dokumentasi sering tidak selesai tepat waktu mengingat tugas staf keperawatan harus dilakukan sebaik mungkin. Dokumentasi yang sering tidak tepat waktu ini menjadikan kepala ruang sering menegur kepada staf perawat. Adanya teguran yang sering ini, maka perawat menilai bahwa kepala ruang tidak demokratis. Berbeda halnya dengan 3 perawat pelaksana lainnya bahwa dirinya tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan kepala ruang, bagus tidaknya kepemimpinan yang dilakukan kepala ruang maupun staf justru dipengaruhi oleh masalah beban kerja, masalah keluarga, sedangkan jika keluarga baik-baik saja, maka staf menilai bahwa gaya

kepemimpinannya menjadi baik. Di lain pihak, wawancara kepada 1 kepala ruang diperoleh gambaran bahwa kepala ruang dan pimpinan kurang memberikan arahan dan motivasi pada bawahannya dikarenakan kurangnya waktu dan tatap muka atau rapat kecil dalam suatu ruangan tersebut.

Rapat dalam suatu ruangan diadakan dapat dilakukan hingga 4 bulan sekali, sehingga kurangnya pertemuan membuat minimnya sharing informasi atau berupa masukan/keluhan dari masing-masing perawat dan ada beberapa perawat mengatakan suka terlambat bekerja dan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya sebagai staf maupun perawat di rumah sakit tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 staf tersebut dan 2 orang kepala staf atau ruang, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta”

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi gambaran gaya tipe kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.

2. METODE

Jenis penelitian adalah penelitian lapangan (field research) dengan rancangan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini perawat yang bertugas di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta yang berjumlah sebanyak 45 orang dengan teknik total sampling. Variabel tunggal yaitu gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang yang diproyeksi menjadi 4 yaitu gaya kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif, instrumen yang digunakan dengan lembar kuesioner gaya kepemimpinan. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Variabel	(f)	(%)
Umur :		

< 30 tahun	13	28,9
30 – 40 tahun	29	64,4
> 40 tahun	3	6,7
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	18	40,0
Perempuan	27	60,0
Pendidikan Akhir :		
D3 Keperawatan	42	93,3
S1 Keperawatan	3	6,7
Lama Bekerja (tahun):		
< 2 tahun	9	20,0
2 – 5 tahun	36	80,0
> 5 tahun	0	0,0
<hr/> N = 45		

Hasil temuan di atas diketahui bahwa distribusi umur responden diketahui sebagian besar berumur antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (64,4%) dan jumlah terkecil adalah berumur lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 3 orang (6,7%). Dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (40,0%) dan perempuan sebanyak 27 orang (60,0%). Berdasarkan penemuan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (60,0%) dari keseluruhan responden yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa responden dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 42 orang (93,3%) dan yang berpendidikan S1 Keperawatan hanya sebanyak 3 orang (6,7%). Penemuan tersebut dapat diketahui bahwa kebanyakan responden mempunyai pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 42 orang (93,3%) dari keseluruhan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.

Hasil penelitian diketahui juga bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun ada 9 orang (20,0%), masa kerja antara 2-5 tahun ada 36 orang (80,0%) dan masa kerja lebih dari 5 tahun tidak ada, hal ini berarti sebagian

besar responden mempunyai masa kerja antara 2 – 5 tahun yaitu sebanyak 36 orang (80,0%).

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang

Variabel	Min	Ma	Mean	Std	Med	Mo
	x					d
Gaya kepemimpinan an direktif	12	28	23,18	3,83	24,0	24
Gaya kepemimpinan an konsultatif	9	23	16,71	3,85	17,0	19
Gaya kepemimpinan an partisipatif	14	28	21,29	3,86	21,0	18
Gaya kepemimpinan an delegatif	10	24	17,64	3,67	18,0	21

Hasil penelitian menunjukkan tipe gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang dapat diketahui bahwa rata-rata nilai gaya kepemimpinan direktif sebesar 23,18, konsultatif sebesar 16,71, partisipatif sebesar 21,29 dan delegatif sebesar 17,64. Berdasarkan kriteria gaya kepemimpinan tersebut berarti gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan direktif yaitu sebesar 23,18 (51,5%).

Karakteristik Responden Umur Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Rumah sakit Olahraga Nasional Jakarta sebagian besar responden

berumur antara 30-40 yaitu sebanyak 29 orang (64,4%) dari keseluruhan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Olahraga Nasional tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki usia yang matang dalam berfikir dan bekerja atau usia produktif. Sejalan dengan pendapat Nursalam (2008) bahwa semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Karena dengan bertambahnya umur seseorang maka kematangan dalam berfikir semakin baik sehingga akan termotivasi setiap melakukan pekerjaan dalam melayani pasien secara profesional.

Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Arni, dkk (2014) bahwa sebagian besar perawat yang diteliti adalah usia 21-40 tahun, dengan usia yang masih muda tersebut dilihat dari pengalaman-pengalaman yang didapat dari tindakan keperawatan. Potter dan Perry (2009) menyatakan bahwa usia akan mempengaruhi jiwa seseorang yang menerima untuk mengolah kembali pengertian-pengertian atau tanggapan, sehingga dapat dilihat bahwa semakin tinggi usia seseorang, maka proses pemikirannya untuk bekerja melakukan tindakan di rumah sakit lebih matang. Biasanya perawat muda pemikirannya keras sedangkan perawat dewasa lebih moderat.

Jenis Kelamin Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 27 orang (60,0%). Hal ini sesuai dengan rasio perempuan lebih banyak dari laki-laki. Menurut Juwita cit Gatot dan Adisasmito (2008), dalam mengelola sumber daya manusia khususnya karyawan wanita, perlu diperhatikan aspek psikologis maupun biologisnya. Karyawan wanita cenderung lebih mudah puas dalam pekerjaan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Perempuan memiliki sifat atau naluri keibuan yang sangat dibutuhkan bagi seorang perawat, dengan sifat atau naluri yang dimiliki tersebut maka diharapkan perawat perempuan dapat lebih memberikan perhatian kepada pasien. Karena perhatian yang diberikan oleh perawat dapat meningkatkan kenyamanan pasien selama dirawat di rumah sakit (Mulyaningsih, 2013).

Namun demikian, menurut Rivai & Mulyadi (2010), bahwa semua perawat baik laki-laki maupun perempuan sama-sama mempunyai peluang untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku yang baik bagi perawat sangat diperlukan untuk membentuk kepuasan pasien. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat ahli yang menyatakan bahwa secara umum tidak ada perbedaan yang berarti antara jenis kelamin perempuan dengan jenis kelamin laki-laki dalam produktifitas kerja dan dalam kepuasan kerja. Pria dan wanita juga tidak ada perbedaan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, dan kemampuan belajar.

Jenis Kelamin Hasil penemuan diketahui sebagian besar responden mempunyai pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 42 orang (93,3%). Tingkat pendidikan perawat dengan rasio akademik lebih banyak akan memudahkan dalam menerima serta mengem-bangkan pengetahuan dan teknologi. Hasil ini diperkuat oleh Purwadi dan Sofiana (2006) yang membuktikan bahwa perawat dengan pendidikan DIII keperawatan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik dari pada perawat dengan pendidikan SPK. Oleh karena itu, pendidikan seseorang merupakan faktor yang penting sehingga kinerja perawat perawat dalam keperawatan kepada pasien dalam menghasilkan hasil yang maksimal.

Penelitian ini diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Arum dan Mukhlisin (2010) yang menemukan bahwa sebagian besar perawat mempunyai pendidikan Diploma III yaitu sebanyak 85% dari keseluruhan responden yang diteliti. Hal ini juga diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Purwadi dan Sofiana (2016) yang membuktikan bahwa perawat dengan pendidikan Diploma 3 dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik dari pada perawat dengan pendidikan SPK. Oleh karena itu, pendidikan seseorang merupakan faktor yang penting sehingga kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Masa kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 2-5 tahun yaitu sebanyak 36 orang (80,0%). Pada awal bekerja, perawat memiliki kepuasan kerja yang lebih, dan semakin menurun seiring bertambahnya waktu secara bertahap lima atau delapan tahun dan meningkat kembali setelah masa lebih dari delapan tahun. Dengan semakin lama seseorang dalam bekerja, akan semakin terampil dalam melaksanakan pekerjaan (Hariandja, 2008). Disisi lain mereka adalah kelompok pekerja yang cenderung mudah melakukan tuntutan terhadap pihak manajemen. Seseorang yang sudah lama mengabdikan kepada organisasi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini juga dinyatakan oleh Sastrohadiworjo (2008), bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin banyak kasus yang ditanganinya sehingga semakin meningkat pengalamannya, sebaliknya semakin singkat orang bekerja maka semakin sedikit kasus yang ditanganinya. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja.

Pengalaman bekerja banyak memberikan kesadaran pada seseorang perawat untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningsih (2013) yang menyatakan pengalaman merupakan salah satu faktor dari masa kerja, dan sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 8-10 tahun 67,5%.

Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, sedangkan Hersey mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang diterapkan dalam bekerja (Nursalam, 2011).

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang dapat diketahui bahwa rata-rata nilai gaya kepemimpinan direktif sebesar 23,18, konsultatif sebesar 16,71, partisipatif sebesar 21,29 dan delegatif sebesar

17,64. Berdasarkan kriteria gaya kepemimpinan tersebut berarti gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan direktif yaitu sebesar 23,18 (51,5%)

Menurut Walgito (2012), bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu proses yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya dan diteruskan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, sehingga individu dapat mempersepsi apa yang ia lihat, ia dengar, dan sebagainya, dalam hal ini adalah tipe gaya kepemimpinan dari kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional Jakarta.

Selain itu, faktor pendidikan juga erat hubungannya dengan persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala ruang perawat. Menurut Notoatmodjo (2010), bahwa banyak teori yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi biasanya memiliki pemahaman kerja yang lebih baik dan motivasi yang baik pula. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktifitas kerjanya. Pendapat peneliti mengenai hal ini memang perlu disikapi oleh pihak manajemen rumah sakit maupun manajemen keperawatan dengan cara memberikan kesempatan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan menjadi semakin baik.

Hal ini sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2013) yang menggambarkan gaya kepemimpinan dan manajemen konflik kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana, hasil analisis univariat dari gaya kepemimpinan kepala ruangan yang dipersepsikan perawat pelaksana adalah partisipatif dan manajemen konflik yang dipersepsikan perawat pelaksana adalah kompromi.

Demikian juga hasil penelitian ini semakna dengan penelitian yang dilakukan oleh Angkasa, dkk (2011), penelitian yang meneliti tentang pengaruh karakteristik demografi, persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang keperawatan dan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana, hasil penelitian dilihat dari tipe gaya kepemimpinan diketahui sebagian besar tergolong cukup.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Karakteristik responden sebagian besar berusia 30-40 tahun (64,4%), berjenis kelamin perempuan (60,0%), berpendidikan D3 Keperawatan (93,3%) dan mempunyai masa kerja antara 2-5 tahun (80%).

Gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang rata-rata pada gaya kepemimpinan direktif sebesar 23,18, konsultatif sebesar 16,71, partisipatif sebesar 21,29 dan delegatif sebesar 17,64, dan sebagian besar gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala ruang di Rumah Sakit Olahraga Nasional adalah gaya kepemimpinan direktif (51,5%).

4.2 Saran

Bagi Perawat. Dapat meningkatkan profesionalisme dalam memberikan tindakan atau aktivitas kerjanya sehingga kualitas pelayanan keperawatan khususnya tentang peningkatan kinerja perawatnya yang dicapai akan meningkat, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi perawat tentang tipe gaya kepemimpinan kepala ruangnya dengan cara menjaga hubungan kerja yang kondusif, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan keterampilan kerjanya dengan melanjutkan belajar ke pendidikan yang lebih tinggi.

Bagi rumah sakit. Perlu dilakukan pelatihan secara berkala mengenai pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan penilaian perawat berkenaan dengan tipe gaya kepemimpinan kepala ruang perawat guna meningkatkan kinerja perawatnya.

Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan lebih mendorong pada penelitian lebih lanjut untuk meneliti perilaku perawat dalam hal penilaian perawat tentang tipe gaya kepemimpinan kepala ruang hubungannya dengan variabel lain misalnya kinerja perawat serta dapat menambah variabel lain dan lingkungan objek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Hardiyansah. (2014). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Motivasi Kerja Perawat Di RSUD Ambarawa. Jurnal

Keperawatan. Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Ngudi Waluyo Ungaran.

Hasibuan. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Luthans. (2009). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori & Aplikasi, (Ed. 4). Jakarta : EGC

Pratiwi. dkk (2014). Gambaran Kepemimpinan Efektif Kepala Ruangan Instalasi Rawat Inap dalam Penerapan Budaya Keselamatan Pasien di RSUD Haji. Publikasi Karya Ilmiah Keperawatan. Bagian Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Purba, dkk (2013). Gambaran gaya kepemimpinan dan manajemen konflik kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana di Instalasi Rindu A RSUP H. Adam Malik Medan. Naskah Publikasi. Medan: Fak. Keperawatan.

Suarli S dan Bahtiar Y. (2012). Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.

Suyanto. (2009). Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatn di Rumah Sakit. Jakarta : Mitra Cendikia Offset.

Swansburg, Russel C. (2010). Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan; alih bahasa, Suharyati Samba; editor, Monica Ester. Jakarta : EGC.